

10.06.2025

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Предложено продлевать или переносить отпуск, если заболел ребенок работника

На рассмотрение в Госдуму представлен [законопроект № 917983-8](#), который предлагает дать работникам право на продление или перенос отпуска в случае временной нетрудоспособности, связанной с уходом за больным ребенком (детьми).

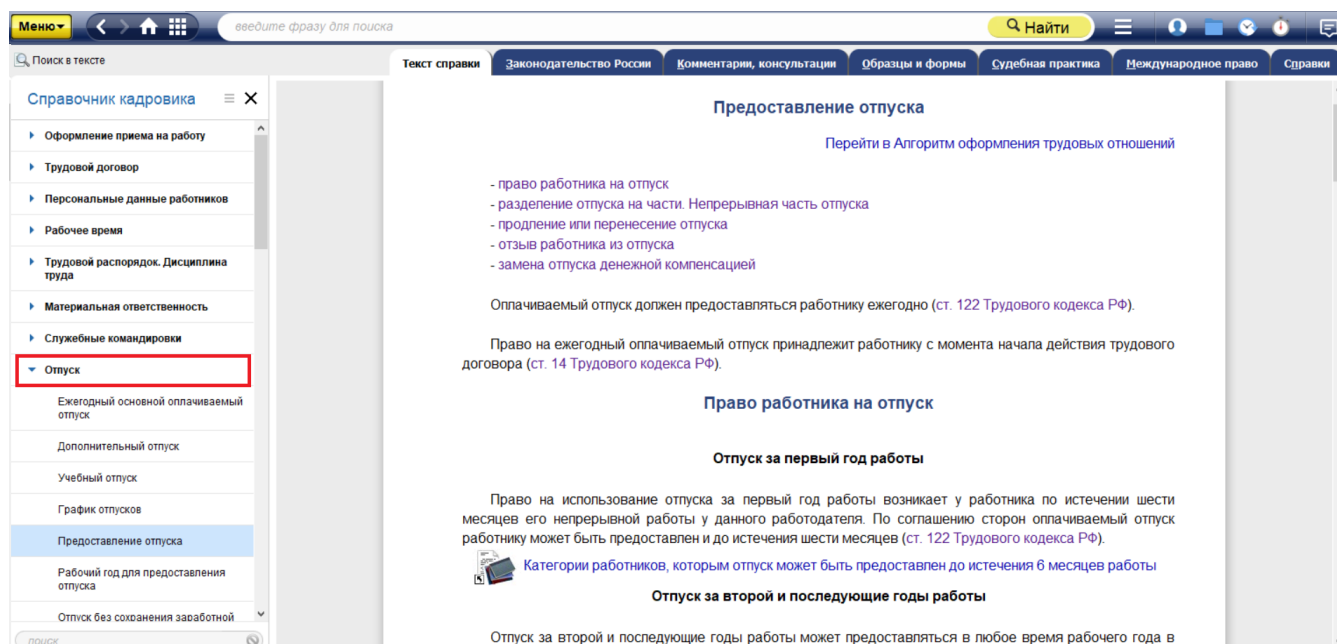
Соответствующие изменения планируется внести в [ст. 124 Трудового кодекса РФ](#).

При этом продление ежегодного оплачиваемого отпуска будет возможно только в тех ситуациях, когда работник воспользовался правом на получение больничного по уходу за ребенком.

Если работник по своему усмотрению не обратится за листком нетрудоспособности, то тогда и у работодателя не возникнет обязанности продлить или перенести отпуск.

Напомним, что в настоящее время работник может перенести или продлить отпуск, только если заболел он сам.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержится справочный материал [«Предоставление отпуска»](#).



Вопрос-ответ



Майорова К.А.

Вопрос:

Является ли нарушением процедура сокращения штата организации, если:

- не была образована комиссия по сокращению;
- не велись протоколы совещаний у директора по определению кандидатур на сокращение;
- приказ о сокращении штата подписан 28.01, уведомления — 29.01, а новое штатное расписание введено в действие с 01.04?

Ответ:

Законодательство РФ не обязывает работодателя создавать комиссию по сокращению, а также вести протоколы совещаний у директора по определению кандидатур на сокращение.

Такой порядок действий может быть предусмотрен в локальном акте организации (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

Соответственно, если такие процедуры не предусмотрены в локальном акте, то их непроведение не является нарушением.

При принятии решения о сокращении работодатель обязан уведомить работников под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, ввести в действие изменения в штатное расписание, в котором не будет сокращенных должностей (штатных единиц), можно только по истечении срока предупреждения работников о сокращении.

Изменения в штатное расписание вносятся на основании приказа руководителя организации или уполномоченного лица (Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

Дата оформления приказа может не совпадать с датой начала его действия (ст. 12 Трудового кодекса РФ).

Следовательно, приказ о сокращении штата может быть подписан 28.01, работники могут получить уведомления 29.01, а новое штатное расписание может быть введено в действие с 01.04.

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справочные материалы «Увольнение по сокращению», «Алгоритм увольнения по сокращению».

© АО «Кодекс», 2025

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Политика конфиденциальности персональных данных